

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Keterlibatan Kerja

##### 1. Definisi Keterlibatan Kerja

Konsep keterlibatan kerja didasari oleh teori motivasi Maslow yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga dirinya dengan menjadi terlibat dalam pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut, konsep teori ini memandang bahwa keterlibatan yang dimaksud adalah keterlibatan pegawai akan tugas kerjanya, keterlibatan pegawai dalam perannya di organisasi dan dedikasi pegawai pada pekerjaan yang ditekankan pada aspek harga dirinya (May, Steward, & Logeword, 2004).

Konsep ini selanjutnya lebih dikembangkan pada tahun 1982 oleh Kanungo. Kanungo mengidentifikasi makna yang tepat dari keterlibatan kerja. Melalui hasil penelitiannya ia menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja dimaknai sebagai keadaan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan pekerjaannya. Menurut Kanungo (1982), keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Kanungo menjelaskan bahwa individu cenderung lebih terlibat dalam kegiatan tertentu ketika hal tersebut dipandang memiliki potensi memuaskan bagi kebutuhan psikologisnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu ada sejumlah definisi keterlibatan kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli lain, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rogelberg (2007) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada keadaan identifikasi psikologis dengan pekerjaan atau sejauh mana pekerjaan menjadi pusat identitas seseorang.
- 2) Menurut Robbins (2008), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, giat berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya.
- 3) Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis dengan pekerjaan tertentu, dimana hal tersebut tergantung dari seberapa besar pekerjaan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki “arti penting” bagi kebutuhan dan persepsi seseorang mengenai potensi pekerjaan yang memuaskan kebutuhannya. Selain itu keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan dan pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan pegawai.

## 2. Dimensi Keterlibatan Kerja

Kanungo (1982) mengklasifikasikan keterlibatan kerja ke dalam tiga dimensi, yaitu:

### 1) Konsentrasi Kerja

Konsentrasi kerja menurut Kanungo adalah seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Pekerjaan dianggap sebagai pusat ketertarikan dalam hidup, keterlibatan kerja digambarkan sebagai seberapa besar seseorang memerhatikan situasi kerja sebagai hal yang penting karena hal tersebut dianggapnya sebagai kesempatan memuaskan kebutuhannya.

### 2) Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja menurut Kanungo dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Hal ini mencakup seberapa besar ikatan yang ia rasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik ia menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi dan kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Identifikasi Kerja

Identifikasi kerja dimaknai sebagai seberapa besar atau penting pekerja bagi gambaran dirinya. Hal ini mencakup seberapa besar ia bisa menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya, pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya, bagaimana penilaian kemampuan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaannya selama ini, serta seberapa kuat pekerjaan dikatakan mampu mengukur kemampuan dirinya.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor situasional dan faktor personal (Kanungo, 1982) yaitu sebagai berikut:

#### a. Situasional

Situasional dalam keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervision*, dan iklim interpersonal.

#### b. Faktor personal

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi demografis dan psikologis.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1) Demografis

Demografis mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana pegawai yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan pegawai yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

### 2) Psikologis

Psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, intensi *turnover* dan kebosanan kerja. Keterkaitan antara kebosanan kerja dan keterlibatan kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kebosanan kerja (Omolayo & Ajila, 2012). Selanjutnya Barchfeld dan Perry (2011) menemukan bahwa kebosanan kerja berhubungan negatif dengan motivasi. Artinya, semakin tinggi kebosanan kerja maka motivasi akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan hal yang berlawanan dengan motivasi, sedangkan keterlibatan kerja merupakan bagian dari konsep motivasi itu sendiri.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor lain yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja adalah kebosanan kerja (Omolayo & Ajila, 2012), menjelaskan bahwa setiap individu memiliki pandangan dan karakteristik yang berbeda, sehingga secara tidak langsung akan berbeda pula tingkat keterlibatan kerja pada pegawai. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Anggraini (2015), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai akan dipengaruhi oleh tingkat kebosanan kerja pada pegawai.

### B. Kebosanan Kerja

#### 1. Definisi Kebosanan Kerja

Kebosanan merupakan hal yang cukup umum yang mungkin akrab bagi banyak orang di dalam kehidupan. Kebosanan dapat terjadi pada siapa saja dan bisa terjadi kapan saja selama terdapat hal yang dapat menunjang seseorang untuk mengalami kebosanan. Dari sudut pandang psikologi kebosanan dapat dibedakan menjadi dua bentuk yakni kebosanan yang disebabkan karena situasi dan kebosanan yang dipandang sebagai sifat. Kebosanan karena situasi berfokus pada sumber kebosanan yang berasal dari kondisi di luar individu yang mudah mengalami kebosanan, sedangkan kebosanan yang dipandang sebagai sifat menggambarkan tentang kondisi individu yang mudah mengalami kebosanan, dengan kata lain sifat individu yang mudah bosan (Yuwanto, 2012). Penelitian ini akan membahas kebosanan yang disebabkan karena situasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Fahlman, Lynn, Flora, dan Eastwood (2011), kebosanan kerja adalah sebuah konsep keadaan afektif dan kognitif dimana individu mengalami suatu keadaan tidak menyenangkan yang terjadi ketika stimulus lingkungan berlebihan, monoton, dengan intensitas rendah dan tidak berarti. Artinya, kebosanan kerja dipandang sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan dari terpenuhinya keinginan untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang memuaskan.

Terdapat beberapa definisi para ahli lain yang mencoba untuk menjelaskan pengertian mengenai kebosanan kerja, beberapa definisi tersebut diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kass, Vadovonich (2001) menyatakan bahwa kebosanan kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan, yang terjadi ketika individu tersebut merasa tidak tertarik, sulit berkonsentrasi, serta membutuhkan usaha yang lebih untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya.
- 2) Hasan (2006) menggambarkan kebosanan kerja sebagai keadaan menerawangnya perhatian dan hilangnya efisiensi kerja serta merangsang kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan-pekerjaan yang monoton.
- 3) Bisen dan Priya (2010) mendefinisikan kebosanan kerja pada pegawai sebagai kelelahan mental atau kelelahan psikologis pegawai yang berpengaruh pada penurunan kerjanya. Kebosanan kerja sering dihubungkan dengan pekerjaan yang berulang, biasanya dihubungkan dengan pekerjaan yang pada dasarnya tidak menarik bagi pegawai.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan suatu keadaan afektif dan kognitif tidak menyenangkan yang mengarah pada kurangnya kepuasan, kebermaknaan (perasaan tidak tertarik lagi pada apa yang ia lakukan sekarang), kesulitan untuk berkonsentrasi pada aktivitas/pekerjaan serta adanya keinginan untuk berpaling pada aktivitas/pekerjaan lain yang dianggap lebih menyenangkan.

## 2. Dimensi Kebosanan Kerja

Menurut Fahlman, Lyyn, dan Eastwood (2011), dimensi kebosanan kerja (sebagai sebuah keadaan ) yaitu:

### 1) Afektif

Individu yang bosan memiliki perasaan kegelisahan dan tidak tahu apa yang harus dilakukan, serta perasaan terlepas dari ketertarikannya atau kebermaknaannya suatu aktivitas, hal ini terkait dengan tinggi rendahnya gairah yang individu rasakan pada aktivitasnya.

### 2) Kognitif

Individu yang bosan mengalami kesulitan untuk memfokuskan perhatiannya pada pekerjaan dan distorsi (penyimpangan) mengenai waktu sebagai contoh waktu dianggap berjalan lebih lambat dari biasanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Respon perilaku ke situasi yang tidak menstimulasi

Respon perilaku bosan mencerminkan dari bentuk pasif pegawai ketika bekerja dan kelesuan yang ia tunjukkan saat menghadapi pekerjaannya.

### 3. Faktor- Faktor Penyebab Kebosanan Kerja

Menurut Fahlman, Lynn, Flora, & Eastwood (2011), ada empat macam penyebab kebosanan kerja, yaitu:

#### a. Emosi

Kurangnya kesadaran emosi, memiliki ketidakmampuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan emosi, menghindari pengamalan atau memiliki kecenderungan untuk melarikan diri dari perasaan yang tidak diinginkan, dan menjadi sensitif terhadap hukuman dapat mengakibatkan kebosanan kerja. Penyebab kebosanan kerja dalam ranah emosi adalah keadaan dimana individu menginginkan sesuatu untuk dilakukan tapi tidak mampu menunjukkan apa yang ia inginkan karena adanya impuls yang menekan dan mengancam.

#### c. Gairah

Kebosanan kerja juga secara teoritis terkait dengan kecenderungan untuk mencari gairah dan ganjaran. Beberapa teori berpendapat bahwa individu didorong untuk mempertahankan tingkat gairah optimal mereka. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan akan gairah dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stimulus lingkungan, maka akan menyebabkan individu mengalami kebosanan kerja.

d. Kognitif

Kebosanan kerja adalah konsekuensi kognitif suatu pengalaman ketika seseorang tidak dapat fokus atau melibatkan perhatian pada aktivitas kerjanya. Dengan demikian, kurangnya perhatian dan kesalahan kognitif yang terkait dapat dipakai untuk memprediksi adanya kebosanan kerja.

e. Eksistensial

Kebosanan kerja dipandang sebagai gejala dari keadaan “keberartian” sesuatu, menunjukkan kemungkinan buhungan antara kebosanan dengan makna dan kepuasan kerja.

### C. Kerangka Berfikir

Semua aspek psikologis yang berkeajaol pada diri individu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu itu sendiri. Individu yang satu dengan individu yang lain mempunyai kerentanan yang berbeda dalam merespon suatu stimulus. Adanya perbedaan kerentanan individu dalam merespon ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja yang dirasakan oleh pegawai, disamping dua faktor lain (yakni lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri).

Menurut Fahlman, Lynn, Flora, dan Eastwood (2011), kebosanan kerja adalah sebuah konsep keadaan afektif dan kognitif dimana individu mengalami

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Kebosanan kerja berkaitan erat dengan keterlibatan kerja, hal ini bersumber dari pekerjaan yang membosankan. Wan, Downey & Stough, (2014) menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa terjebak dalam situasi pekerjaan yang rutin, stagnan, dan tidak menstimulasi (misalnya tugas yang tidak terselesaikan, tugas yang harus diulang-ulang, atau tugas dianggap sebagai sesuatu yang sudah

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak menarik lagi) mereka akan mengembangkan suatu perasaan bosan sehingga tidak memiliki motivasi untuk ikut terlibat dalam berbagai kegiatan.

Menurut Saleh dan Hosek (Auliah, 2011), karakteristik pekerjaan yang rutin, monoton, tidak menarik dan stagnan telah mengekang kesempatan pegawai untuk belajar, mengeluarkan ide, kemampuan dan keahlian mereka sehingga menyebabkan keterlibatan kerja menurun. Hasil sebuah penelitian menyatakan bahwa pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan emosional pegawai dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sebaliknya pekerjaan yang tidak mampu memenuhi kebutuhan emosional pegawai dapat menurunkan keterlibatan kerja (Lambert, 2006). Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan karakteristik pekerjaan yang kurang menstimulasi, rutin dan monoton, individu mengalami peningkatan kebosanan dan penurunan keterlibatan kerja.

Menurut Kanungo (1982), keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Kanungo menjelaskan bahwa individu cenderung lebih terlibat dalam kegiatan tertentu ketika hal tersebut dipandang memiliki potensi memuaskan bagi kebutuhan psikologisnya.

Menurut Omolayo & Ajila (2012), faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja salah satunya adalah kebosanan kerja yang telah dijelaskan dalam faktor personal. Selain itu, faktor situasional juga menentukan keterlibatan dalam



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja. Situasi kerja yang monoton, berulang dan tidak menarik dapat menjadi salah satu faktor penting dalam keterlibatan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian ini, individu yang bosan merasakan adanya harapan yang kurang sesuai dengan apa yang ia inginkan sehingga ia menarik diri dari keterlibatan kerja sebagai respon dari situasi yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, berdasarkan uraian-uraian tersebut secara teoritis dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang signifikan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai”.